

# 臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第143號

原告 吳晉瑋

訴訟代理人 涂予昶律師（法律扶助）

被告 張道新即大直診所

訴訟代理人 陳岳瑜律師

複代理人 丁嘉玲律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年7月31日言詞辯論終結，判決如下：

## 主 文

被告應給付原告新臺幣（下同）326,542元，及其中3,600元自民國107年2月6日起、其中320,944元自107年3月8日起，均至清償日止，按年利率5%計算之利息。

被告應發給原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用6,530元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行；但被告如以326,542元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

## 事實及理由

一、原告主張：原告自86年12月1日起受僱於被告，擔任總務人員，負責醫務助理業務，94年7月1日起適用勞工退休金條例所定退休金制度，依兩造於104年2月27日所訂僱傭契約書（下稱系爭契約）之約定，原告工作時間採輪班制，並按時計薪，日班280元、晚班320元，嗣因被告片面調降工資及縮短工時，原告乃於107年1月22日申請勞資爭議調解，被告收受調解通知後，於同年月30日無故向原告表示終止僱傭契約，其終止不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，惟被告拒絕原告給付勞務，且原告發現被告於104年10月1日擅自將原告之勞工保險月投保薪資由38,200元變更為25,200元、104年11月19日擅自變更投保單位為大直生物科技有限公司（下稱大直公司），又未依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定為原告足額提繳勞工退

01 休金，原告乃於107年2月5日調解時依勞動基準法第14條第1項  
02 第6款規定終止僱傭契約，得依僱傭契約之約定，請求被告發  
03 給107年1月31日至2月4日工資1萬元，依勞工退休金條例第31  
04 條第1項規定，請求被告賠償104年10月1日至107年2月4日未足  
05 額提繳退休金之損害21,951元，依勞動基準法第14條第4項準  
06 用第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告發給  
07 資遣費510,757元，類推適用勞動基準法第16條第1項第3款及  
08 第3項規定，請求被告發給預告期間30日工資39,289元，依勞  
09 動基準法第38條第1項、第4項、勞動基準法施行細則第24條之  
10 1第2項規定，請求被告發給104年1月1日至107年1月31日間未  
11 休特別休假71日工資142,000元，依就業保險法第38條第3項、  
12 第16條第1項、第19條之1規定，請求被告賠償失業給付差額  
13 62,400元，依勞動基準法第19條及就業保險法第11條第3項規  
14 定，請求被告發給非自願離職證明書等情。聲明請求命被告給  
15 付原告786,397元及自107年2月5日起至清償日止按年利率5%計  
16 算之利息，並發給原告非自願離職證明書，原告願供擔保，請  
17 准宣告假執行。

18 二、被告辯稱：原告於104年2月27日簽訂系爭契約後，同年4月8日  
19 自請離職，復職後不再適用系爭契約，另與被告約定每小時工  
20 資200元，每月實際工資隨工作時間多寡而變動，故被告於104  
21 年10月1日調整原告之月投保薪資為25,200元，並依法為原告  
22 提繳勞工退休金，縱然未足額提繳，原告於退休前尚無損害，  
23 故原告於107年2月5日調解時向被告表示依勞動基準法第14條  
24 第1項第6款規定終止僱傭契約，於法不合，不得請求被告發給  
25 資遣費、預告期間工資、非自願離職證明書或賠償失業給付差  
26 額；被告未於107年1月30日向原告表示終止僱傭契約，未亦拒  
27 絕原告給付勞務，嗣因原告無故曠工3日以上，乃於107年3月  
28 19日寄發存證信函向原告表示終止僱傭契約，原告不得請求被  
29 告發給107年1月31日至2月4日工資；原告按時計薪，不適用勞  
30 動基準法關於特別休假之規定，縱應適用，亦已依法休假；另  
31 原告於104年4月8日自請離職，未辦理離職手續，並以本件訴

01 訟無理請求被告發給資遣費等，違反系爭契約第11條、第13條  
02 及第7條約定，被告得依系爭契約第16條約定，請求原告給付  
03 懲罰性違約金共40萬元，並為抵銷等語。聲明請求駁回原告之  
04 訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣  
05 告免為假執行。

06 三、兩造不爭執事項：（見卷第274至276、291至294、365頁）

07 (一)原告自86年12月1日起在大直診所（86年12月1日至103年12  
08 月31日間由被告與謝明焜合夥經營，其後由被告獨資經營）  
09 工作，每月薪資於次月7日前發放，94年7月1日起適用勞工  
10 退休金條例之退休金制度，其餘異動情形如下：

- 11 1. 86年12月18日：原告以大直診所為投保單位，投保勞工保  
12 險。
- 13 2. 104年1月29日：原告向被告預告於104年2月28日離職（事  
14 由為不爽）。
- 15 3. 104年2月27日：兩造簽訂系爭契約，其後原告未於同年月  
16 28日，仍繼續受僱於被告。
- 17 4. 104年4月8日：原告向被告預告於104年5月7日離職（事由  
18 為身體不適）；被告於104年6月5日至104年11月6日，按  
19 月依序將38,200元、32,650元、38,200元、23,376元、  
20 38,200元、38,200元，轉帳存入原告帳戶。
- 21 5. 104年10月1日：原告以大直診所為投保單位之勞工保險月  
22 投保薪資變更為25,200元（103年7月1日至104年9月30日  
23 月投保薪資為38,200元）。
- 24 6. 104年11月19日：被告為原告辦理勞工保險退保；同日，  
25 原告以大直公司（代表人為張道新）為投保單位，辦理勞  
26 工保險加保，迄107年3月26日退保；兩造間之僱傭關係於  
27 104年11月19日以後、107年1月30日以前繼續存在，被告  
28 於104年12月7日至107年2月7日按月轉帳存入原告帳戶之  
29 104年11月份至107年1月份薪資，除105年2月4日轉帳存入  
30 21,174元、105年3月7日轉帳存入15,674元外，其餘每月  
31 均為25,200元。

- 01 7. 107年1月22日：原告向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調  
02 解。
- 03 8. 107年1月30日：被告收到臺北市政府勞動局之勞資爭議調  
04 解通知。
- 05 9. 107年2月5日：兩造在臺北市政府勞動局進行勞資爭議調  
06 解。
- 07 10. 107年2月22日：兩造在臺北市政府勞動局進行勞資爭議調  
08 解，調解方案1「資方同意給付勞方107年1月1月至107年1  
09 月30日工資計36,296元（已扣勞健保費）」部分，調解成  
10 立。
- 11 11. 107年3月19日：被告寄發存證信函向原告表示依勞動基準  
12 法第12條第1項第4款及第6款規定終止勞動契約，理由為  
13 ：原告於107年1月30日至2月間無正當理由多次繼續曠工3  
14 日以上，經被告於107年2月22日告知可回診所上班，再次  
15 無正當理由多次繼續曠工3日以上，且違反勞動契約或工  
16 作規則情節重大等語。
- 17 （見卷第35至37、125至127頁之原證4、10勞工保險被保險人  
18 投保資料表、第91、93頁之被證1、2離職申請書、第23至25  
19 頁之原證1系爭契約、第119頁之原證8公司基本資料、第165  
20 至177頁之原證14存摺存款帳號資料及交易明細、第29至33  
21 頁之原證3勞資爭議調解紀錄、第95至99、121至124頁之被  
22 證3及原證9存證信函）
- 23 (二) 大直公司自105年1月起至107年2月止按月為原告提繳勞工退  
24 休金1,512元（月提繳工資25,200元×6%），107年3月為原  
25 告提繳勞工退休金1,310元。（見卷第115至117頁之原證7已  
26 繳納勞工個人專戶明細資料）
- 27 (三) 原告育有1子1女，出生日期分別為95年11月15日、103年8月  
28 1日。（見卷第130頁之原證11戶口名簿）
- 29 (四) 原證1系爭契約、原證3勞資爭議調解紀錄、原證4、10勞工  
30 保險被保險人投保資料表、原證7已繳納勞工個人專戶明細  
31 資料、原證8公司基本資料、原證9存證信函、原證11戶口名

01 簿、原證13求職登記證明、原證14存摺存款帳號資料及交易  
02 明細，被證1、2離職申請書、被證3存證信函、被證4出勤紀  
03 錄及薪資清冊、被證5員工薪資撥帳明細表，形式上均為真  
04 正。

05 四、本院之判斷：

06 (一)原告請求被告發給107年1月31日至2月4日工資3,600元，為有  
07 理由：

08 1.「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍  
09 得請求報酬。」民法第487條前段定有明文。原告主張：  
10 被告於107年1月30日收到原告申請勞資爭議調解之通知後  
11 ，向原告表示終止契約，拒絕原告給付勞務等語，業據提出  
12 對話錄音及譯文為證，被告亦不爭執當日曾向原告表示  
13 「你就上班到今天，這樣就好了可以嗎」、「你覺得我欠  
14 你多少通通寫出來，這樣就好，但是我不要這種員工」等  
15 語（見卷第347、352頁之譯文），可見原告之主張並非無  
16 據。至於被告否認當日曾向原告表示終止僱傭契約，並辯  
17 稱：當日僅與原告討論是否合意終止契約等語，縱然屬實  
18 ，所稱「你就上班到今天」、「我不要這種員工」等語，  
19 亦足以認為是拒絕再受領原告之勞務給付，則依上開規定  
20 ，原告主張其仍得依僱傭契約之約定，請求被告發給107  
21 年1月31日至2月4日工資，為有理由。

22 2.被告辯稱：原告於107年1月31日、2月1日均休假，2月2日  
23 至4日分別排班6小時、5小時及7小時等語，業據提出排班  
24 時段整理表及出勤紀錄為證（見卷第413、415頁），原告  
25 亦不爭執（見卷第417頁），堪信屬實，故原告請求被告  
26 發給107年1月31日至2月4日工作18小時之工資，為有理由  
27 。又被告辯稱：自104年3月1日起，原告每小時工資200元  
28 等語，核與所提104年12月至107年1月出勤紀錄及薪資清  
29 冊所載每月本薪除以每月出勤總時數之金額相符（見卷第  
30 199至213、415頁之被證4、7），原告亦不爭執（見卷第  
31 367頁），則原告依僱傭契約，請求被告發給18小時工資

01 3,600元（200元/小時×18小時），為有理由，逾此之請  
02 求，為無理由。

- 03 3.另依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付  
04 勞工，勞動基準法施行細則第9條定有明文。原告主張：  
05 其於107年2月5日調解時，向被告表示終止僱傭契約並請  
06 求被告發給資遣費等語（見卷第10至11頁），與所提勞資  
07 爭議調解紀錄相符（見卷第29頁之原證3），被告自應即  
08 結清工資給付原告，其遲未給付，原告請求自107年2月6  
09 日起按法定利率計付遲延利息，為有理由，逾此之利息請  
10 求，為無理由。

11 (二)原告請求被告賠償未足額提繳勞工退休金之損害1,998元，  
12 為有理由：

- 13 1.「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
14 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主應為第7  
15 條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每  
16 月工資6%。」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額  
17 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求  
18 損害賠償。」勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項  
19 、第31條第1項定有明文。

- 20 2.原告主張其自94年7月1日起適用勞工退休金條例所定退休  
21 金制度，被告並不爭執。惟原告以其104年10月、11月工  
22 資均為38,200元，104年12月至107年1月每月工資如被告  
23 所提薪資清冊記載之本薪及業績獎金總額（見附表及卷第  
24 199至213、415頁之被證4、7）為由，主張：被告於104年  
25 10月1日至107年2月4日僅以月提繳工資25,200元之6%，按  
26 月為原告提繳勞工退休金1,512元，未足額提繳等語，被  
27 告則否認之，經查：

- 28 (1)原告於104年12月至107年1月間每月本薪及業績獎金總  
29 額超過25,200元者有17個月（詳如附表），另原告主張  
30 其104年10月、11月工資均為38,200元，並聲請命被告  
31 提出工資清冊為證，審酌被告應依勞動基準法23條第2

01 項規定置備勞工工資清冊，並保存5年，自有提出104年  
02 工資清冊之義務，惟經本院命其提出（見卷第137頁）  
03 ，無正當理由未提出104年10月、11月工資清冊，則參  
04 酌原告之月投保薪資於104年10月1日由38,200元變更為  
05 25,200元後，被告於104年11月6日轉帳存入原告帳戶之  
06 「薪水」仍為38,200元，104年12月7日及9日轉帳存入  
07 原告帳戶之「薪水」及「薪資」合計亦為38,200元等情  
08 （見卷第169至170頁之原證14存摺存款帳號資料及交易  
09 明細），依民事訴訟法第345條規定，應認原告主張其  
10 104年10月、11月工資均為38,200元等情屬實。從而，  
11 被告於104年10月1日至107年2月4日僅依月提繳工資25,  
12 200元為原告提繳勞工退休金，難認已足額提繳，原告  
13 之主張並非無據。至於被告雖辯稱：業績獎金非屬工資  
14 等語，惟審酌兩造均稱：業績獎金是原告推銷除疤藥膏  
15 所得等語（見卷第405、407頁），被告並稱：每銷售1  
16 份發給獎金300元等語（見卷第407頁），堪認被告發給  
17 原告之業績獎金是勞務給付之對價，且是依被告所定制  
18 度之經常性給與，所辯不足採。

19 (2)兩造同意按每月實際工資金額及相對應之月提繳工資金  
20 額，逐月計算6%應提繳金額（見卷第387頁），計至107  
21 年2月，被告未足額提繳勞工退休金總額為3,308元，再  
22 以被告於107年3月提繳之1,310元抵充後，未足額提繳  
23 總額應為1,998元（詳見附表），故原告依勞工退休金  
24 條例第31條第1項規定，請求被告賠償104年10月1日至  
25 107年2月4日未足額提繳勞工退休金之損害1,998元，為  
26 有理由，逾此之請求，為無理由。

27 3.至於原告請求被告自107年2月5日起按法定利率計付遲延  
28 利息部分，因勞工得由其退休金專戶領取者，除提繳之本  
29 金外，僅有運用收益（參照勞工退休金條例第23條及其施  
30 行細則第32條規定），故被告雖未足額為原告提繳勞工退  
31 休金，亦難認原告因此有按法定利率計算之利息損失，故

01 原告此部分請求為無理由。

02 (二)原告請求被告發給資遣費320,944元，為有理由：

03 1. 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者  
04 勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6  
05 款定有明文；勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之  
06 勞工，於該條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適  
07 用該條例之退休金制度者，其適用該條例前之工作年資，  
08 依該條例第11條第1項、第2項規定，應予保留，保留之工  
09 作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，雇  
10 主應依同法第14條第4項準用第17條規定，以契約終止時  
11 之平均工資，計給該保留年資之資遣費，亦即在同一雇主  
12 之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資  
13 之資遣費，剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之  
14 未滿1個月者以1個月計，並於終止勞動契約後30日內發  
15 給；另勞工適用勞工退休金條例後之工作年資，依該條例  
16 第12條第1項、第2項規定，於勞動契約依勞動基準法第14  
17 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年  
18 發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，  
19 最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17  
20 條之規定，並應於終止勞動契約後30日內發給；所謂平均  
21 工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額  
22 除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第4款  
23 亦有明文。

24 2. 被告未依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定  
25 為原告足額提繳退休金，已如前述，則原告以被告違反勞  
26 工法令致有損害原告權益之虞為由，依勞動基準法第14條  
27 第1項第6款規定，於107年2月5日調解時向被告表示終止  
28 僱傭契約，並依勞動基準法第14條第4項準用第17條、勞  
29 工退休金條例第12條第1項規定，請求被告發給資遣費（  
30 見卷第29頁之原證3調解紀錄），為有理由。被告雖以縱  
31 然被告未足額為原告提繳勞工退休金，原告於退休前尚無

損害為由，辯稱：原告不得依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止契約等語，惟勞動基準法第14條第1項第6款所稱雇主違反勞動契約或勞工法令，僅須「致有損害勞工權益之虞」，非必須發生實害，故被告所辯不足採。

3. 原告主張其屬於「醫療保健服務業（醫師除外）之工作者」，自87年7月1日起適用勞動基準法，自94年7月1日起適用勞工退休金條例之退休金制度，被告並未爭執（見卷第423頁）。另兩造不爭執原告自86年12月1日起在大直診所工作，大直診所於103年12月31日前由被告與謝明焜合夥經營，其後由被告獨資經營，獨資經營之被告留用原告等情（見兩造不爭執事項(一)、卷第385至386頁），則依勞動基準法第20條「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認」之規定，獨資經營之被告應繼續承認原告103年12月31日以前之工作年資。又被告雖辯稱：原告曾於104年1月29日、4月8日自請離職，逾3個月復職，前後工作年資不得合併計算等語。惟原告於104年1月29日向被告預告於同年2月28日離職後，兩造復於同年2月27日簽訂系爭契約，約定原告自同年3月1日起受僱於被告，其後原告未如期離職，仍繼續受僱於被告（見兩造不爭執事項(一)之2.、3.、卷第23至25頁之原證1），另原告主張：其於104年4月8日向被告預告於同年5月7日離職後，仍如常上班，被告於同年6月5日將同年5月份薪資38,200元轉帳存入原告帳戶等語，被告亦未爭執於同年6月5日將38,200元轉帳存入原告帳戶（見兩造不爭執事項(一)之4.），堪認原告實際上未於104年5月7日離職，仍繼續受僱於被告。從而，原告請求被告按87年7月1日至107年2月5日之工作年資計給資遣費，為有理由。
4. 審酌原告於107年2月5日終止契約前6個月內（106年8月5日至107年2月4日）工資總額為148,129元（106年8月26,

900元 ÷ 31 × 27 + 9月24,400元 + 10月25,100元 + 11月26,000元 + 12月23,500元 + 107年1月22,100元 + 2月3,600元，見附表及卷第219至223、415頁之被證4、7薪資清冊），平均工資為每月24,688元（148,129元 ÷ 6），其請求被告發給13個月平均工資（87年7月1日至107年2月5日，94年7月1日適用勞工退休金條例前、後應分別發給7個月、6個月平均工資）之資遣費320,944元（24,688元/月 × 13個月），及自終止契約後30日之翌日即107年3月8日起按法定利率計算之遲延利息，為有理由，逾此之請求為無理由。

(四) 原告請求被告發給非自願離職服務證明書，為有理由：

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文；另依就業保險法第11條第3項規定，該法所稱非自願離職，包括被保險人因勞動基準法第14條所定各款情事離職。兩造間之僱傭契約既經原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止，則原告依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職服務證明書，為有理由。

(五) 原告請求被告發給預告期間工資，為無理由：

雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，而未依同法第16條第1項所定期間預告者，始應依同法第16條第3項給付預告期間之工資。原告既主張兩造間之僱傭契約，係原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止，自無從依勞動基準法第16條第3項規定請求被告發給預告期間工資。故原告類推適用勞動基準法第16條第1項第3款、第3項規定，請求被告給付預告期間30日工資39,289元，為無理由。

(六) 原告請求被告發給未休特別休假工資，為無理由：

1. 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依勞動基準法第38條規定給予特別休假，雇主並應依同法第39條規定，於勞工休假時照給工資。至於特別休假因年

01 度終結或終止契約而未休之日數，依106年6月16日修正前  
02 勞動基準法施行細則第24條第3款或106年1月1日修正施行  
03 之勞動基準法第38條第4項規定，雇主固應發給工資，惟  
04 審酌特別休假之目的在於保持勞工之勞動力，而非增加工  
05 資，自應以休假為原則，未休而發給工資為例外；再依勞  
06 動基準法第39條關於「雇主經徵得勞工同意於休假日工作  
07 者，工資應加倍發給」之規定，以及106年6月16日修正前  
08 勞動基準法施行細則第24條第2款關於「特別休假期應  
09 由勞雇雙方協商排定」、106年1月1日修正施行之勞動基  
10 準法第38條第2項前段關於「特別休假期日，由勞工排定  
11 」之規定，應認特別休假因年度終結或終止契約而未休，  
12 須因雇主徵求勞工於排定之特別休假期日工作或其他可歸  
13 責於雇主之事由所致者，始應加給工資；至若非因可歸責  
14 於雇主之事由而未休，例如勞工能休而不休時，不得請求  
15 雇主發給工資。

- 16 2.原告雖依勞動基準法第38條第1項、第4項、勞動基準法施  
17 行細則第24條之1第2項規定，請求被告發給104年1月1日  
18 至107年1月31日間未休特別休假71日（迄104年11月30日  
19 20日、迄105年11月30日23日、迄106年11月30日24日、迄  
20 107年1月31日4日）之工資，惟被告否認之，並辯稱：原  
21 告已依法休假，未休部分已發給工資等語，參酌被告提出  
22 之104年12月至107年1月出勤紀錄所載未出勤日數加上薪  
23 資清冊所載「年假換現金」日數，104年12月至105年11月  
24 共180日（144日＋36日）、105年12月至106年11月共142  
25 日（120日＋22日）、106年12月至107年1月共37日（24日  
26 ＋13日）（見卷第199至213、415頁之被證4、7），可見  
27 被告所辯並非無據。且縱然原告於107年2月5日終止契約  
28 時尚有特別休假未休，亦是原告能休而不休、逕自終止契  
29 約所致，非可歸責於被告，不得請求被告發給工資。從而  
30 ，原告請求被告發給未休特別休假工資142,000元，為無  
31 理由。

01 (七)原告請求被告賠償失業給付差額，為無理由：

02 依就業保險法第38條第3項規定，投保單位違反該法規定，  
03 將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞工因此所受損失  
04 ，應由投保單位賠償之。原告雖以被告將投保薪資金額以多  
05 報少及原告非自願離職為由，就業保險法第38條第3項、第  
06 16條第1項、第19條之1規定，請求被告賠償失業給付差額，  
07 然依就業保險法第11條第1項第1款規定，失業給付之請領條  
08 件為「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險  
09 年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公  
10 立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍  
11 無法推介就業或安排職業訓練」，而原告離職後固曾於107  
12 年10月30日向臺北市就業服務處辦理求職登記（見卷第163  
13 頁之原證13求職登記證明），然別無舉證證明「自求職登記  
14 之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練」等情，難認  
15 已符合失業給付請領條件，且於求職登記後未曾請領失業給  
16 付（見卷第193頁），自無從請求被告賠償失業給付差額。

17 故原告請求被告賠償失業給付差額62,400元，為無理由。

18 (八)綜上，原告請求被告給付326,542元（工資3,600元＋賠償未  
19 足額提繳勞工退休金之損害1,998元＋資遣費320,944元）及  
20 發給原告非自願離職證明書，為有理由，逾此之請求，為無  
21 理由。

22 (九)關於被告主張抵銷部分：

23 被告雖辯稱：原告於104年2月27日簽訂系爭契約後，同年4  
24 月8日自請離職，且未辦理離職手續，並以本件訴訟無理請  
25 求被告發給資遣費等，分別違反系爭契約第11條「僱傭契約  
26 存續中，乙方（即原告）不得隨時提出離職，否則應補償甲  
27 方（即被告）之損失」、第13條「乙方同意於依照甲方規定  
28 辦妥一切離職手續後，始向甲方領取離職證明書」及第7條  
29 「乙方不得因僱傭契約關係終止而向甲方要求任何補償費用  
30 」等約定，被告得依系爭契約第16條「乙方違反第7條…願  
31 支付甲方20萬元做為懲罰性違約金…；違反第11條、第13條

者，願支付甲方10萬元做為懲罰性違約金」之約定，請求原告給付懲罰性違約金共40萬元，並為抵銷等語。惟原告否認之，且原告於104年4月8日向被告預告於104年5月7日離職後，實際上未於104年5月7日離職，仍繼續受僱於被告，已如前述，另原告提起本件訴訟未見要求被告「補償費用」，故被告主張得依上開約定請求原告給付懲罰性違約金共40萬元，並為抵銷，難認可採。

五、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約之約定、勞動基準法第14條第4項準用第17條、第19條、勞工退休金條例第12條、第14條第1項、第31條第1項、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付原告326,542元，及其中3,600元自107年2月6日起、其中320,944元自107年3月8日起，均至清償日止，按年利率5%計算之利息，並發給原告非自願離職證明書，為有理由，應予准許；逾此之請求，為無理由，應予駁回。

六、兩造均陳明願供擔保以代釋明，聲請宣告假執行或免為假執行，經核本件命被告給付原告326,542元部分並無不合，且其金額未逾50萬元，應依職權宣告假執行，被告聲請宣告免為假執行核無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之；至於命被告發給原告非自願離職證明書部分，屬於非財產權之訴訟，且原告未釋明在判決確定前不為執行如何恐受難於抵償或難於計算之損害，無宣告假執行之必要，故此部分假執行之聲請應予駁回；另原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，於判決結果不生影響，無一一審究之必要，附此敘明。

八、本件原告勝訴部分之訴訟費用為裁判費3,530元（財產權部分）、3,000元（非財產權部分），共計6,530元，應由被告負擔，其餘訴訟費用由原告負擔。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第79條、第87條第1項、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中華民國 108 年 8 月 12 日

勞工法庭 法官 林玲玉

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 108 年 8 月 12 日

書記官 張婕妤

附表（新臺幣/元）

| 年   | 月  | 薪資     | 提繳退休金  |       | 年   | 月  | 薪資     | 提繳退休金  |       |
|-----|----|--------|--------|-------|-----|----|--------|--------|-------|
|     |    |        | 月提繳工資  | 已提繳   |     |    |        | 月提繳工資  | 已提繳   |
| 104 | 10 | 38,200 | 38,200 | 1,512 | 106 | 1  | 27,700 | 28,800 | 1,512 |
|     | 11 | 38,200 | 38,200 | 1,512 |     | 2  | 27,100 | 27,600 | 1,512 |
|     | 12 | 21,100 | 22,000 | 1,512 |     | 3  | 33,800 | 34,800 | 1,512 |
| 105 | 1  | 16,100 | 16,500 | 1,512 |     | 4  | 29,600 | 30,300 | 1,512 |
|     | 2  | 12,400 | 12,540 | 1,512 |     | 5  | 28,900 | 30,300 | 1,512 |
|     | 3  | 25,800 | 26,400 | 1,512 |     | 6  | 27,600 | 27,600 | 1,512 |
|     | 4  | 27,000 | 27,600 | 1,512 |     | 7  | 24,900 | 25,200 | 1,512 |
|     | 5  | 30,200 | 30,300 | 1,512 |     | 8  | 26,900 | 27,600 | 1,512 |
|     | 6  | 26,800 | 27,600 | 1,512 |     | 9  | 24,400 | 25,200 | 1,512 |
|     | 7  | 28,000 | 28,800 | 1,512 |     | 10 | 25,100 | 25,200 | 1,512 |
|     | 8  | 30,700 | 31,800 | 1,512 |     | 11 | 26,000 | 26,400 | 1,512 |
|     | 9  | 23,500 | 24,000 | 1,512 |     | 12 | 23,500 | 24,000 | 1,512 |
|     | 10 | 34,300 | 34,800 | 1,512 | 107 | 1  | 22,100 | 23,100 | 1,512 |
|     | 11 | 32,000 | 33,300 | 1,512 |     | 2  | 3,600  | 4,500  | 1,512 |

(續上頁)

|                                                                                                                                           |        |        |       |   |   |   |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-------|---|---|---|-------|
| 12                                                                                                                                        | 32,000 | 33,300 | 1,512 | 3 | 0 | 0 | 1,310 |
| 104年10月至107年2月之月提繳工資合計785,940元，應提繳6%退休金合計47,156元。<br>104年10月至107年3月已提繳退休金合計45,158元（1,512元/月× 29月+1,310元）。<br>應提繳47,156元－已提繳45,158元＝1,998元 |        |        |       |   |   |   |       |